

---

## **Quels écarts de rémunérations entre salariés associatifs et salariés du secteur privé ?**

---

Laura Nirello\*  
Lionel Prouteau\*

2015/17

(\*) LEMNA, Université de Nantes

## Quels écarts de rémunérations entre salariés associatifs et salariés du secteur privé ?<sup>1</sup>

*Laura Nirello et Lionel Prouteau*

*LEMNA – Université de Nantes*

**Résumé :** Les salariés du secteur sans but lucratif sont-ils moins payés que leurs homologues du reste du secteur privé ? La littérature économique est partagée sur cette question mais, sur le plan empirique, la comparaison des salaires entre les deux secteurs conduit à des résultats fort variables selon les domaines d'activité. De telles investigations à des niveaux désagrégés de la nomenclature d'activité sont très rares en France. Le présent article se propose d'y contribuer en comparant les salaires dans les associations à ceux du secteur privé dans quatre domaines : le social et médico-social, la santé, la culture ainsi que le sport et les loisirs. L'étude ne se limite pas au seul salaire horaire mais considère également le salaire annuel des postes occupés par les salariés et prend donc en compte le volume horaire de ces postes. Il apparaît alors que c'est dans la culture et dans le sport que l'écart salarial est véritablement défavorable aux salariés des associations et l'hypothèse est faite que cette situation traduit la professionnalisation tardive des associations de ces domaines.

**Abstract :** Are nonprofit employees paid less than their counterparts in the rest of the private sector ? In economic literature opinions differ about this question but, from an empirical point of view, wage comparisons across sectors lead to results that are highly variable from an industry to another. There is little research of this kind in France at a disaggregated level of the classification of economic activities. This article is intended to contribute to such a disaggregated wage comparison between the employees in voluntary associations and those in the private sector. We consider four fields of activity : human health, residential care and social work activities without accommodation, cultural activities and the sports and recreation ones. Our study does not examine only the hourly wage but also the annual wages and, consequently, it considers the number of worked hours. We find that a high wage gap to the detriment of the employees in voluntary associations exist only in the cultural activities and in the sports and recreation ones. We suggest that such a situation is due to the late and delayed process of professionalization in the associations of these fields.

**Mots-clefs :** salaires, associations, secteur sans but lucratif, comparaisons intersectorielles de salaires, professionnalisation.

**Key-words :** wage, voluntary associations, nonprofit sector, wage comparison between sectors, professionalization.

---

<sup>1</sup> Ce travail a bénéficié d'une aide de l'Etat gérée par l'Agence Nationale de la Recherche au titre du programme Investissements d'avenir portant la référence ANR-10-EQPX-17 (Centre d'accès sécurisé aux données – CASD)

## 1. Introduction

Travailler dans le secteur sans but lucratif est-il pénalisant en termes de rémunération ? La question a donné lieu à des réflexions théoriques et à des investigations empiriques dont les résultats incitent à une certaine prudence. Bien que non exclusive, l'hypothèse qui domine ces recherches est celle du don de travail qui postule que les salariés des organisations sans but lucratif acceptent des salaires inférieurs à ceux auxquels ils pourraient prétendre par ailleurs, en contrepartie des gratifications que leur procurent les bénéfices sociaux induits par leur activité professionnelle. En France, cette hypothèse a été testée par NARCY (2007 et 2009) avec succès sur les seuls salariés à plein-temps et en contrat à durée indéterminée. Pour sa part, tout en contestant le caractère volontaire de ce « don », HELY (2008) considère que l'une des « particularités les plus frappantes » du secteur associatif réside dans le fait qu'« à emploi égal, le salaire perçu diffère sensiblement de ce qu'il pourrait être dans le cadre d'une entreprise privée à but lucratif » (p. 128).

En réalité, les travaux réalisés sur le sujet, particulièrement aux États-Unis, montrent que la comparaison entre salaires du secteur sans but lucratif et salaires du reste du secteur privé conduit à des conclusions fort variables selon les domaines d'activité. Ces disparités des situations par type d'activité restent assez peu documentées en France ou ne le sont que de manière indirecte par le prisme de travaux portant sur l'économie sociale et solidaire (ESS), laquelle inclut les associations mais ne s'y réduit pas (BISAULT, 2012 ; OBSERVATOIRE NATIONAL DE L'ESS – CNCRE, 2014).

De plus, la littérature sur le sujet s'est très principalement intéressée au salaire horaire. Si cet aspect est indispensable, il ne saurait suffire. Le niveau de vie des salariés est déterminé par le salaire qu'ils perçoivent effectivement, lequel est bien sûr fonction du salaire horaire mais aussi du temps de travail qui est le leur et qui peut varier grandement d'un individu à l'autre. Les différences de durée annuelle de travail nous semblent donc devoir être prises en considération. Dans un autre contexte de recherche, MEURS et PONTHEUX (2006) ainsi que MEURS (2014) soulignent que ces différences expliquent une partie des écarts salariaux entre les hommes et les femmes.

Cet article vise donc à examiner à la fois les différences de rémunérations annuelles et de rémunérations horaires entre les emplois qui sont occupés dans les associations et ceux du reste du secteur privé. Nous commençons par un rapide survol de la littérature économique sur les salaires dans le secteur non lucratif. Nous présentons ensuite les données qui sont utilisées pour nos investigations empiriques puis nous consacrons la section suivante à l'examen des salaires

annuels et des durées annuelles de travail dans les deux secteurs (associatif et privé hors associations), en considérant plus particulièrement quelques domaines d'activité. Enfin, nous effectuons une comparaison des salaires horaires. La dernière section conclut.

## **2. Les salaires du secteur sans but lucratif sous le regard des économistes**

Pourquoi les salaires dans les associations pourraient-ils différer de ceux en vigueur dans le reste du secteur privé ? Les développements consacrés par la littérature économique à cette question ne conduisent pas à des prédictions univoques. L'hypothèse la plus connue est certainement celle du don de travail (WEISBROD, 1983 ; PRESTON, 1989). Elle prête aux salariés des organisations sans but lucratif (OSBL) un souci pour l'intérêt général et pour les externalités sociales positives engendrées par les services rendus au public. Elle conjecture de ce fait une disposition de leur part à accepter des salaires moindres en contrepartie des gratifications intrinsèques induites par ces externalités. Il s'agit là d'une approche des rémunérations qui renvoie à une analyse en termes de différences compensatoires (ROSEN, 1986). Les stratégies de recrutement des employeurs associatifs peuvent jouer de cette disposition en encourageant un processus d'autosélection des salariés à l'embauche. L'argument a été développé par HANDY et KATZ (1998) qui s'appuient sur l'analyse que fait HANSMANN (1980) des OSBL. Pour cet auteur, ces organisations tirent leur existence de leur aptitude à engendrer la confiance des consommateurs sur des marchés à forte asymétrie d'information. De telles situations peuvent en effet engendrer des comportements opportunistes de la part des producteurs et la qualité des services peut en être affectée. Les OSBL inspireraient davantage confiance que les entreprises lucratives car, du fait de leur soumission à la contrainte légale et fiscale de non distribution du profit, elles sont censées ne pas avoir d'incitations à tirer avantage de ces asymétries. HANDY et KATZ (1998) soulignent que ce problème de confiance entre producteurs et consommateurs se double d'un problème de confiance interne à l'organisation (du type principal-agent) dès lors que les responsables des OSBL qui siègent dans leurs organes dirigeants (en France les conseils d'administration des associations, constitués de bénévoles) ne disposent pas des indicateurs traditionnels d'efficacité des salariés qui sont associés à la recherche du profit. La difficulté concerne particulièrement le recrutement des cadres. Pour attirer un encadrement dévoué et attaché à la qualité des prestations plus qu'aux gratifications purement monétaires, l'employeur non lucratif peut alors proposer des salaires inférieurs à ceux en vigueur dans le secteur lucratif tout en offrant des perspectives de satisfaction aux salariés animés par des motivations intrinsèques.

D'autres approches théoriques amènent à des conclusions toutes différentes. Les analyses en termes de droit de propriété avancent l'hypothèse de salaires associatifs supérieurs à ceux du reste

du secteur privé au motif qu'en l'absence de droit d'appropriation du surplus résiduel il n'y a pas d'incitation à minimiser les coûts (PRESTON, 1988). Un argument d'une autre nature peut également conduire à postuler des salaires plus élevés dans les OSBL. L'affichage d'un souci pour la qualité des services incite en effet ces organisations à recruter des salariés plus qualifiés. Si la qualité du travail des salariés ne peut être déterminée *ex ante* (problème de sélection adverse) et pour s'assurer de l'implication future des salariés dans leurs missions (aléa moral), l'employeur non lucratif est susceptible d'offrir des salaires supérieurs à ceux du secteur lucratif (LEETE, 2006). Il s'agit en quelque sorte d'une approche en termes de salaires d'efficience qui, parce qu'elle ignore les satisfactions intrinsèques du travail dans le secteur sans but lucratif, conduit à des conclusions opposées à celles de HANDY et KATZ (1998) quoique les prémisses du raisonnement des deux approches présentent des similitudes puisqu'il s'agit dans les deux cas d'encourager des candidatures qui répondent aux critères requis par l'activité de l'entreprise.

Les prédictions de la littérature économique sur le niveau des salaires dans les associations comparativement à celui observé dans le secteur privé non associatif s'avèrent donc ambiguës, même si l'hypothèse du don de travail tend à être privilégiée. Les études empiriques parviennent-elles à lever cette indétermination ? Les divers travaux menés sur le sujet aux États-Unis conduisent à des résultats qui ne sont pas aisément comparables entre eux dans la mesure où les méthodes d'investigation et les périmètres d'observation (parfois étendus à tous les salariés ou parfois aux seuls salariés à temps plein) peuvent différer<sup>2</sup>. Il est toutefois possible d'en extraire plusieurs constats. En premier lieu, une fois l'influence des caractéristiques des salariés contrôlée, le différentiel de salaire apparaît défavorable au secteur sans but lucratif, et plus particulièrement pour les cadres (PRESTON, 1989 ; LEETE, 2001). Mais lorsque les caractéristiques des emplois et les domaines d'activité sont intégrés aux variables de contrôle, ce différentiel disparaît ou devient très faible (LEETE, 2001 ; RUHM, BORKOSKI, 2003). PRESTON et SACKS (2010) soulignent néanmoins qu'il reste non négligeable pour les occupants de fonctions managériales (de l'ordre de 7 % de salaire horaire en moins par rapport à leurs homologues du secteur lucratif). Prendre en considération les domaines d'activité conduit toutefois à relativiser sérieusement l'existence d'un différentiel salarial entre les deux secteurs.

Faut-il en déduire que ce différentiel est un pur artefact engendré par la concentration des associations dans des domaines d'activité où les rémunérations sont plutôt faibles et que les différences avec le reste du secteur privé s'estompent dans chacun des domaines où les deux secteurs coexistent ? Telle est la conséquence que tirent RUHM et BORKOSKI (2003) tout comme

---

<sup>2</sup> On trouve une présentation succincte de certaines de ces études empiriques chez RUHM et BORKOSKI (2003), LEETE (2006) ainsi que PRESTON et SACKS (2010).

SALAMON et SOKOLOWSKI (2005). PRESTON et SACKS (2010) se refusent à soutenir une telle conclusion, observant que la comparaison des rémunérations entre les deux secteurs dans plusieurs domaines d'activité fait apparaître des situations disparates, les salariés des OSBL pouvant être tantôt mieux rémunérés et tantôt moins bien que leurs semblables du secteur lucratif. Ces derniers auteurs observent, à partir de données relatives à l'année 2000, un important différentiel salarial négatif pour les salariés des OSBL dans le domaine des services juridiques alors que ceux du domaine hospitalier, des crèches, des soins infirmiers sont mieux payés que ceux du secteur sans but lucratif. Plusieurs autres travaux centrés sur un domaine d'activité particulier corroborent cette diversité des situations.

En France, peu d'études ont été menées sur le sujet. NARCY (2006, 2009) trouve que les salariés associatifs travaillant à temps plein acceptent des rémunérations horaires qui sont de 12 % inférieures en moyenne à celles qu'ils auraient pu percevoir dans le secteur privé hors associations et considère que ce résultat valide la thèse du don de travail, c'est-à-dire l'existence de motivations intrinsèques qui font accepter aux salariés associatifs un sacrifice salarial. Mais si les domaines d'activité sont bien pris en compte dans l'équation de salaires, l'examen n'est pas mené au niveau de chacun de ces domaines. BISAULT (2012), en utilisant les Déclarations annuelles de données sociales montre que les rémunérations moyennes dans le monde associatif sont inférieures à celles du privé mais que dans certains domaines d'activité elles sont du même ordre, et même légèrement supérieures dans le social et médico-social. Il semble ainsi absolument nécessaire de conduire cette comparaison des salaires entre associations et reste du secteur privé à des niveaux suffisamment désagrégés de la nomenclature des activités. Tel est l'un des deux objectifs de cet article. Le second est relatif au type de rémunération pris en compte.

Les études évoquées plus haut ont été réalisées en considérant généralement le salaire horaire (c'est notamment le cas des travaux de NARCY pour la France), plus rarement le salaire hebdomadaire (RHUM et BOKORSKI, 2003). Mais du point de vue des salariés, c'est la rémunération effectivement perçue qui est l'indicateur pertinent de son niveau de vie et cette rémunération dépend non seulement du salaire horaire mais aussi du temps de travail. PRESTON (1989) comme RHUM et BOKORSKI (2003) notent que le temps de travail moyen des salariés est inférieur dans les OSBL à ce qu'il est par ailleurs. BISAULT (2012) observe également des temps de travail inférieurs dans les associations, du fait d'une présence plus importante du temps partiel. Dans tous ces cas l'incidence de cet écart sur le revenu salarial n'est pas envisagée. Aussi, avant de nous pencher sur les salaires horaires, examinerons-nous les différences de salaires annuels conjointement à celle des temps de travail.

### 3. Les données mobilisées

Nous utilisons ici les Déclarations annuelles de données sociales (DADS) de l'année 2010. Les DADS sont des fichiers administratifs que les employeurs doivent compléter et qui sont destinés aux administrations fiscales et sociales. Par conséquent les données issues des DADS ne sont pas des données d'enquête. Les DADS concernent l'ensemble des salariés hormis ceux des organismes de l'État, les salariés des services domestiques et des activités extraterritoriales. Cependant, les fichiers de diffusion, appelés « DADS – Grand format », sont complétés à partir d'autres sources et assurent ainsi une couverture exhaustive du salariat. Les chercheurs ont la possibilité d'exploiter les DADS – Grand format à l'exception de celles qui sont collectées par le canal de la DGFIP. Cette amputation de la base de données affecte surtout certaines activités relatives à l'agriculture. Bien que regrettable, elle a un effet très limité pour le présent article.

L'unité d'observation des DADS est le poste. Un poste correspond à la présence d'un salarié dans un établissement, quel que soit le nombre de périodes d'emploi qu'il a connu en cours d'année au sein de cet établissement. Si un salarié a travaillé au cours de l'année considérée (de manière concomitante ou successive) dans deux établissements différents, il apparaît alors dans les DADS sur deux postes distincts. Les DADS renseignent sur la nature des postes occupés, le nombre d'heures effectuées et les rémunérations, brutes et nettes, versées pour lesquelles elles représentent une source précieuse d'informations. Nous utilisons dans cet article les salaires nets. Ces derniers ont été préférés aux salaires bruts dans la mesure où notre intérêt porte plus particulièrement ici sur les ressources que procure aux salariés leur activité professionnelle et non sur le coût du travail pour l'employeur. Le salaire net s'entend comme le salaire après déduction des cotisations de sécurité sociale, des régimes de retraite et prévoyance complémentaire, des cotisations d'assurance chômage ainsi que des CSG et CRDS déductibles et non déductibles. Il comprend l'intéressement, du moins la partie non placée sur un plan d'épargne salariale, qui est imposable sur le revenu. Les DADS communiquent aussi quelques caractéristiques des entreprises et établissements employeurs. L'âge et le sexe des salariés sont connus mais leur niveau de diplôme et leur ancienneté dans l'établissement ne le sont pas.

Dans cet article, seuls les postes non annexes sont pris en compte (voir encadré 1). Nous suivons en cela la règle de l'INSEE qui exclut les postes annexes de ses statistiques sur l'emploi et les salaires car ils ne sont pas considérés comme de « vrais emplois ». De plus, dans le cadre de l'approche comparative adoptée, il a semblé plus judicieux de limiter le périmètre d'investigation aux services puisque ceux-ci constituent le domaine quasi exclusif de l'activité des associations<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> Plus de 99,5 % des heures rémunérées en associations relèvent des services.

Intégrer l'industrie dans la comparaison associations – secteur privé non associatif n'aurait pas grand sens. Enfin le choix a été fait de ne considérer que le « noyau dur » de l'emploi. Ont donc été exclus de l'analyse les intérimaires (qui sont déclarés par les agences d'intérim et ne peuvent être rattachés aux entreprises dans lesquelles ils travaillent), l'apprentissage, les contrats aidés et les postes sans contrat qui recouvrent des réalités composites.

Insérer encadré 1

Les salariés du public ne sont pas pris en compte en raison tout à la fois des modalités particulières d'accès aux emplois des fonctions publiques (concours) et des normes qui déterminent la progression des salaires au cours de la vie professionnelle. Certes, la fixation des rémunérations dans le secteur privé est également encadrée par la loi, des conventions collectives et/ou des accords d'entreprise, mais ces dispositifs n'en laissent pas moins des marges de manœuvre aux employeurs qui donnent à la comparaison envisagée tout son sens. Par commodité rédactionnelle, les employeurs privés non associatifs seront parfois désignés ici par l'expression « secteur privé » même si les associations sont également des organismes de droit privé.

Les domaines d'activité retenus pour affiner notre travail comparatif sont au nombre de quatre. Il s'agit du social et médico-social, de la santé, de la culture ainsi que des activités sportives, récréatives et de loisirs (en abrégé : sports et loisirs). À eux quatre, ces domaines comptent pour 61 % de l'ensemble des postes associatifs, mais ne représentent que très légèrement plus de 10 % des postes du reste du secteur privé hors associations. Chacun de ces domaines peut toutefois apparaître encore trop hétérogène du point de vue des activités qu'il réunit. Aussi avons-nous considéré de manière additionnelle le niveau le plus fin (niveau 5) de la NAF pour y identifier certaines sous-classes, sans que cet exercice ait prétention à l'exhaustivité. Ainsi, dans le domaine de la santé, c'est la sous-classe des hôpitaux qui a été choisie, dans le social et médico-social celles des EHPAD et de l'aide à domicile, celle des arts du spectacle vivant dans le domaine culturel et, enfin, au sein des sports et loisirs, celles des activités de clubs de sports d'une part et, de l'autre, des autres activités récréatives et de loisirs (voir encadré 2).

Insérer encadré 2

#### **4. Les rémunérations et les durées de travail annuelles**

Le salaire net annuel moyen d'un poste associatif est de près de 19 % inférieur à celui d'un poste dans le secteur privé non associatif (tableau 1) toutes catégories socioprofessionnelles confondues. La comparaison des salaires médians ne modifie pas substantiellement la nature du



résultat même si l'inégalité est alors légèrement plus faible (16 %). Ces différences ont pour corollaire des écarts de même nature au niveau des temps de travail, traduisant la plus forte fréquence des temps partiels en milieu associatif (56 % des postes y sont à temps plein contre 75 % dans le privé hors associations). Néanmoins l'écart observé entre les salaires annuels est assez nettement supérieur à celui des temps de travail ce qui suggère que les rémunérations horaires sont également plus faibles.

#### Insérer tableau 1

Ces premiers résultats sont toutefois obtenus à un niveau très agrégé et appellent un examen complémentaire au moins sous deux aspects : celui de la catégorie socio-professionnelle et celui des domaines d'activité. En ce qui concerne le premier aspect, le tableau 1 montre que l'infériorité des salaires associatifs totaux est généralisée à toutes les CSP et que tel est également le cas pour les temps de travail excepté pour les employés dont les postes ont des volumes horaires moyens et médians plus élevés dans les associations. La situation des ouvriers doit être appréhendée avec prudence. Beaucoup moins présents dans les associations (9 % des postes contre 21 % dans le reste du privé), certains d'entre eux peuvent être des salariés en insertion dont le contrat n'a pas été identifié comme étant aidé. Cela pourrait contribuer à expliquer l'écart substantiel des salaires (notamment médians) dans cette catégorie entre associations et privé non associatif. Abstraction faite de cette catégorie socioprofessionnelle, ce sont les cadres associatifs qui apparaissent les plus désavantagés dans cette comparaison avec le reste du secteur privé tant du point de vue des salaires que de celui du temps de travail. Toutefois, la situation en leur sein n'est pas homogène comme le montre la forte dispersion des salaires et des temps de travail (mesurée ici par le coefficient de variation) nettement plus élevée que dans le secteur privé. Au contraire, chez les professions intermédiaires et les employés, c'est dans les associations que cette dispersion est la plus faible.

S'agissant de la comparaison réalisée à un niveau plus désagrégé des activités, le tableau 2 en présente les résultats pour les domaines retenus ici et présentés dans la section précédente. Bien évidemment ces résultats doivent être interprétés avec prudence puisqu'ils ne sont pas contrôlés par la composition des effectifs salariés concernés, laquelle peut différer entre le secteur associatif et le secteur privé. Il apparaît ainsi que dans le domaine médico-social comme dans celui de la santé, les salaires annuels moyens et médians des postes sont supérieurs dans les associations tandis que l'inverse est constaté dans la culture les sports et les loisirs, à l'exception toutefois des « autres activités récréatives et de loisirs ». Dans tous les cas les écarts de salaires se doublent de différences de même sens, sinon de même dimension, des temps de travail.

## Insérer tableau 2

Le poids des arts du spectacle vivant dans l'emploi culturel des associations (58 % des postes) est nettement plus élevé que dans celui du secteur privé (à peine 6 %) ce qui influence sérieusement la comparaison des rémunérations et des temps de travail dans le domaine de la culture. Dans les arts du spectacle vivant, les postes sont d'un faible volume horaire moyen et par conséquent ils offrent des rémunérations plus faibles. La différence entre les salaires associatifs et les salaires du secteur privé est de plus de 20 % au détriment des premiers en termes de moyenne et de 14 % en termes de médiane. Il faut cependant noter une nouvelle fois la très importante dispersion des salaires dans le monde associatif relevant de ce domaine des arts du spectacle vivant puisque le coefficient de variation y est de plus de 8 contre 1,6 dans le secteur privé. C'est toutefois dans les activités de clubs de sport que l'écart des salaires annuels est le plus élevé entre les associations et le reste du privé. Il apparaît ici considérable puisque le salaire moyen chez les premières ne représente que 13 % de celui en vigueur chez les seconds, cette proportion passant à un tiers si l'on raisonne à partir des salaires médians. Toutefois une partie importante de ce différentiel s'explique par les très hautes rémunérations des sportifs professionnels dans le secteur privé non associatif<sup>4</sup>.

Lorsque le même type d'examen est effectué en distinguant les CSP, les résultats (non reproduits ici) montrent que dans les domaines de la culture comme dans celui des sports et loisirs ce sont les cadres et les professions intermédiaires des associations qui subissent le différentiel de salaire annuel le plus conséquent comparativement à leurs semblables du secteur privé non associatif<sup>5</sup>. Et dans ces cas la faiblesse des temps de travail est manifestement un facteur important de cette différence, même si ce n'est pas le seul. Ainsi, dans les arts du spectacle vivant, le salaire moyen annuel d'un poste de cadre en milieu associatif est de 28 % moins élevé que celui de son semblable dans le secteur privé, et son temps de travail annuel est de 14 % inférieur. Dans les clubs de sports ces proportions sont respectivement de 55 et 33 % et dans les autres activités récréatives de 37 et 32 %. Chez les employés des arts du spectacle vivant, le salaire moyen est de 7 % inférieur dans les associations à ce qu'il est dans le reste du secteur privé mais le temps de travail moyen y est supérieur de 5 %. Pour cette même CSP, le salaire moyen dans les clubs de sport est de 22 % inférieur dans les associations (le temps de travail est 6 % plus faible) alors que

---

<sup>4</sup> Au cours des dernières décennies, nombre de clubs sportifs professionnels (dans le football et le rugby notamment) ont connu un changement de statut juridique, abandonnant leur ancien statut associatif pour adopter celui de société anonyme.

<sup>5</sup> Le fait que les sportifs professionnels du secteur privé hors associations soient classés (avec les moniteurs et éducateurs sportifs) parmi les professions intermédiaires contribue évidemment à accroître l'écart de rémunération entre les deux secteurs que connaissent les salariés de cette CSP.

dans les autres activités récréatives, salaires moyens et temps de travail sont d'environ 40 % supérieurs dans l'associatif.

Les comparaisons précédentes se situent au niveau des postes. Or un même salarié peut en occuper plusieurs dans des établissements différents. Dans les associations, 59 % des postes sont occupés à titre unique contre 64 % dans le reste du secteur privé. Sans surprise, on constate une relation positive entre les temps de travail moyens des postes tels qu'ils apparaissent dans le tableau 2 et la part des postes occupés à titre exclusif. C'est dans la culture ainsi que dans les sports et loisirs que cette dernière est la plus faible, et elle l'est moins encore en associations, tandis qu'elle est plus élevée dans le social – médico-social et le sanitaire, auxquels cas elle est plus forte (mais de peu dans la santé) en milieu associatif (tableau 3). Dans les situations où le salarié n'occupe qu'un seul poste, il n'est pas surprenant de constater que ce dernier a un volume horaire et offre une rémunération annuelle supérieure à la moyenne des postes (voir tableau 7 en annexe). Mais les comparaisons entre associations et secteur privé non associatif ne conduisent pas à des résultats substantiellement différents de ceux obtenus précédemment quant à la nature des écarts observés, même si ceux-ci sont généralement réduits dans le tableau 7 par rapport au tableau 3.

#### Insérer tableau 3

Le cumul de postes par un salarié peut se traduire par l'occupation de postes non annexes dans des établissements distincts mais aussi et surtout par l'exercice, en sus de l'emploi principal, d'un ou de plusieurs postes annexes : 23 % des salariés associatifs le font. Dans quelle mesure une telle situation traduit-elle le désir des individus concernés de diversifier leurs expériences professionnelles ou plutôt leur souhait d'augmenter une durée du travail et une rémunération du poste principal insuffisantes ? Les DADS ne permettent pas de répondre à cette question, mais le recours aux données des Enquêtes Emploi de l'Insee suggère que la faiblesse du temps de travail est bien un phénomène en partie subi. Dans l'enquête Emploi, le répondant se voit demander s'il aurait souhaité effectuer un nombre d'heures de travail plus important (avec augmentation correspondante de sa rémunération) durant la semaine de référence. Les enquêtes de 2008 à 2012 ont ici été compilées pour augmenter la taille des sous-échantillons correspondant aux codes NAF dont les effectifs sont faibles, ce qui n'a toutefois pas permis d'atteindre un nombre satisfaisant d'observations dans plusieurs cas, ce nombre étant même franchement insuffisant dans les activités de clubs de sports<sup>6</sup>. Les résultats présentés dans le tableau 4 peuvent être rapprochés de ceux des tableaux 2 et 3. Il apparaît que si, dans l'ensemble, les salariés associatifs sont plus fréquemment désireux d'avoir des temps de travail plus importants que les salariés du

---

<sup>6</sup> Seules ont été retenus les observations des enquêtes correspondant à la première interrogation des répondants.

secteur privé (le quart contre un peu moins d'un cinquième), ce constat n'est pas uniforme dans tous les domaines ici considérés. Il est observable dans la culture ainsi que dans le sport et les loisirs même si dans ce dernier cas les différences entre associations et privé non associatif ne sont significatives qu'au seuil de 10 %, ce qui peut partiellement s'expliquer par des effectifs restreints malgré la compilation des cinq enquêtes. Il vaut aussi pour la santé ce qui peut apparaître plus curieux puisque le tableau 2 montre que les temps de travail des postes associatifs y sont comparables à ceux du secteur privé et les rémunérations annuelles y sont supérieures. Dans l'aide à domicile, ce sont les salariés du secteur privé qui expriment le plus fort désir d'avoir un plus grand nombre d'heures ce qui est cohérent avec les observations tirées du tableau 2.

Insérer tableau 4

En résumé, les différences de temps de travail entre les salariés associatifs et ceux du reste du secteur privé ne sont pas étrangères aux écarts de rémunération des postes occupés par ces salariés. Les situations s'avèrent à cet égard très disparates d'un domaine d'activité à l'autre. Dans la culture et le sport, la comparaison est défavorable aux associations tandis que dans le social et médico-social ou la santé, les situations sont proches dans les deux secteurs et peuvent même s'avérer désavantageuses pour le secteur privé non associatif, comme c'est le cas dans l'aide à domicile. Mais les disparités des temps de travail n'épuisent pas l'explication des écarts salariaux. Ceux-ci relèvent également de rémunérations horaires inégales.

## 5. Les salaires horaires

Le tableau 5 présente les salaires horaires nets dans le secteur associatif et dans le secteur privé hors associations. Au niveau de l'ensemble des services, le salaire moyen associatif est inférieur à celui du reste du secteur privé mais le salaire médian y est légèrement plus élevé et la dispersion salariale plus faible. Mais une fois encore, les disparités sont importantes d'un domaine à l'autre. La comparaison est nettement défavorable aux salariés associatifs dans la culture et les activités des clubs de sports tandis que dans la santé ce sont au contraire les associations qui offrent les salaires horaires les plus élevés. Dans le social et médico-social les écarts sont très minimes tandis que dans l'aide à domicile ce sont les associations qui assurent un taux de salaire légèrement supérieur.

Insérer tableau 5

Les comparaisons ci-dessus ne prennent pas en compte les différences de caractéristiques des postes, des salariés et des entreprises. Pour ce faire, une investigation économétrique est nécessaire. Elle est réalisée dans un premier temps sur l'ensemble des services. Dans l'équation estimée la variable dépendante est le logarithme du salaire horaire net. La variable explicative

d'intérêt est une variable muette prenant la valeur 1 si l'employeur est de type associatif et 0 s'il appartient au reste du secteur privé. Les variables de contrôle sont le sexe du salarié qui occupe le poste, son âge entré sous forme quadratique, le type de contrat (CDI ou CDD), le type d'emploi (temps plein ou temps partiel), la taille de l'entreprise, la région d'implantation de l'établissement et le domaine d'activité. Pour ce dernier, une partition des services en 15 domaines est effectuée. Malheureusement, ni le niveau de diplôme ni l'ancienneté du salarié dans l'entreprise ne peuvent être connus à partir des DADS. En lieu et place de ces variables manquantes, qui nous interdisent de construire une véritable équation de salaire de type Mincer, nous utilisons la catégorie socio-professionnelle (à un chiffre) du poste occupé.

Dans un premier temps, l'équation est estimée sans les domaines d'activité puis, dans un second temps, avec eux. Seuls sont présentés ici les résultats concernant la variable d'intérêt, c'est-à-dire celle relative au statut de l'employeur<sup>7</sup>. Il apparaît ainsi que l'introduction des domaines d'activité a pour conséquence une diminution substantielle de l'écart estimé de rémunération entre les salariés associatifs et leurs homologues du secteur privé (tableau 6). En effet, alors que les premiers apparaissent percevoir un salaire horaire de près de 10 % inférieur à celui des seconds lorsque les domaines d'activité ne sont pas pris en compte, cet écart salarial est réduit à environ 4 % lorsqu'ils sont intégrés<sup>8</sup>. Une telle différence confirme bien la concentration de l'emploi associatif dans des domaines où la rémunération est plutôt faible. Par conséquent, pour échapper à cet effet de composition, il est nécessaire d'effectuer la comparaison des rémunérations entre secteur associatif et secteur privé à un niveau suffisamment fin de la typologie des activités. Les différentiels salariaux sont alors susceptibles d'être très variables d'un domaine à l'autre, comme l'ont montré des études sur données étrangères et comme le confirme le tableau 6, s'agissant des domaines retenus dans cet article. C'est une nouvelle fois dans le domaine culturel et dans celui des sports et loisirs que les salariés associatifs apparaissent subir le plus fort déficit de rémunération comparativement aux salariés du secteur privé. Les premiers perçoivent un salaire horaire de 13 % inférieur à celui des seconds dans la culture (d'un peu plus de 8 % dans les arts du spectacle vivant) et de près de 18 % dans les sports et les loisirs, même s'il faut avoir en mémoire l'incidence substantielle des salaires des sportifs professionnels du secteur privé sur ce

---

<sup>7</sup> Les résultats complets sont disponibles auprès des auteurs. Les coefficients associés aux autres variables explicatives ont le signe attendu : le salaire horaire croît avec l'âge du salarié, il est plus faible chez les femmes, il augmente avec l'élévation du poste dans la hiérarchie des catégories socioprofessionnelles, il est supérieur pour les temps pleins et légèrement plus faible pour les CDD. Il est positivement corrélé à l'augmentation de la taille de l'entreprise et plus élevé en Ile de France.

<sup>8</sup> Dans un modèle semi-logarithmique comme celui qui est présentement estimé, la variation en pourcentage du salaire horaire induite par un changement de la valeur de la variable muette de 0 à 1 (ici le passage d'un employeur du secteur privé à un employeur associatif) est calculée selon la formule :  $100 * (e^{\beta} - 1)$  où  $\beta$  est le coefficient estimé de la variable en question.

résultat<sup>9</sup>. Dans la santé l'écart de salaire horaire au détriment des salariés associatifs, s'il reste statistiquement significatif, est d'une importance mineure puisqu'il est inférieur à 1 %. Il est un peu plus élevé dans les hôpitaux (de l'ordre de 2 %). Ces derniers constats pourraient surprendre eu égard au tableau 5 qui affiche des salaires plus élevés pour ces domaines dans les associations. Cet apparent paradoxe s'explique par certaines différences dans la composition des deux salariats respectifs. D'une part le pourcentage des cadres dans les associations est plus fort que dans le reste du secteur privé, à la fois dans l'ensemble de la santé (près de 16 % contre 6 %) et dans les hôpitaux (près de 13 % contre 7 %). D'autre part l'âge moyen des salariés est un peu plus élevé dans les premières que dans le second, la différence étant d'un an et demi environ. Or les salaires sont croissants avec l'âge.

#### Insérer tableau 6

Dans le social et médico-social pris comme un tout, la différence de salaire horaire joue de nouveau au détriment des salariés des associations même si elle reste là encore d'une ampleur limitée (un peu plus de 1,5 %), mais ce n'est plus le cas dans les structures d'hébergement pour personnes âgées dépendantes ni dans l'aide à domicile où c'est une situation de quasi-parité entre les salariés associatifs et leurs semblables du secteur privé qui est observée, un très léger avantage revenant même aux premiers.

### **6. L'incidence des différences de temporalité dans les processus associatifs de professionnalisation**

Du point de vue tant des salaires annuels que des salaires horaires, la comparaison entre associations et secteur privé non associatif montre l'existence de grandes différences parmi les domaines d'activité qui ont été retenus ici. C'est dans la culture et les sports que les salariés associatifs s'avèrent les plus désavantagés : l'infériorité des temps de travail et celle des salaires horaires se cumulent pour expliquer un écart non négligeable de rémunérations avec le reste du secteur privé. Dans les autres activités récréatives et de loisirs le salaire horaire associatif est inférieur à celui du secteur privé. Mais les temps de travail, bien que restreints dans les deux secteurs, le sont davantage encore dans le secteur privé si bien que la rémunération annuelle du poste y est finalement supérieure dans les associations. Dans les domaines de la santé et du social – médico-social, les situations en termes de salaire horaire sont proches dans les deux secteurs mais en termes de rémunérations annuelles les salariés associatifs sont en moyenne mieux lotis même si, dans le domaine sanitaire, cette situation est au moins partiellement le fruit d'une plus

---

<sup>9</sup> Il n'est pas possible de soustraire ces salariés de l'investigation faute de pouvoir les identifier précisément.

forte part de cadres dans les associations du fait de la présence de centres de recherche requérant des emplois qualifiés (BISAULT, 2012).

La comparaison entre les rémunérations perçues par les salariés associatifs et celles de leurs homologues du secteur privé ne saurait donc conduire à des généralisations hâtives sauf à occulter la grande diversité interne au monde des associations. Certes, les entreprises du secteur privé sont elles aussi hétérogènes. L'entreprise artisanale de type familial diffère substantiellement de l'entreprise à statut de société. Elles ont néanmoins un trait commun qui est celui de s'inscrire immédiatement dans une finalité de production de biens ou de services, dans une logique d'activité économique. Tel n'est pas le cas des associations, sauf situations particulières. La loi de 1901 n'interdit pas aux associations d'exercer une activité économique mais en se livrant à un tel exercice elles s'introduisent « dans un monde pour lequel elles n'étaient pas *a priori* conçues » (CONSEIL D'ETAT, 2000). Pour autant, l'existence d'« entreprises associatives » (MARCHAL, 1992) n'est pas un phénomène récent. Leur multiplication s'est accompagnée d'une croissance vigoureuse du salariat associatif. Toutefois cette « entrée en économie » a suivi des temporalités distinctes selon les domaines d'activité. Elle s'est affirmée plus tôt dans le sanitaire ou le social, en lien avec l'édification de notre système contemporain de protection sociale après la deuxième guerre mondiale. Elle est en revanche plus récente dans le sport ou dans la culture. Ainsi, il faut attendre les années 1980 - 1990 pour que le milieu associatif sportif commence à connaître un processus de professionnalisation qui touche tant les activités que les personnes qui les exercent et les organisations qui les encadrent (CHANTELAT, 2001)<sup>10</sup>. Il en est de même dans les arts du spectacle vivant et plus particulièrement dans les musiques actuelles (LE RENDU-LIZEE, 2005). Cette professionnalisation a été stimulée par un important recours aux contrats aidés dont le sport et la culture restent d'importants utilisateurs (BISAULT, DERUYON, 2014). Dans ce cadre, le rôle du programme Emplois Jeunes mérite d'être particulièrement souligné (LE PORS, 2001 ; BUREAU et al., 2004). Dans ces champs de l'activité associative, le bénévolat opérationnel demeure une ressource importante et en maintes circonstances indispensable à la pérennité des structures<sup>11</sup>. Ainsi, selon l'enquête du Centre d'économie de la Sorbonne – CNRS conduite en 2011 sur le paysage associatif français (TCHERNONOG, 2013), plus de 45 % du bénévolat (mesuré en heures de travail) des associations employeuses est mobilisé par l'ensemble constitué du sport,

---

<sup>10</sup> La professionnalisation des activités s'entend ici à la manière de BOURDONCLE (2000) comme le passage de ces dernières à l'état de métiers et de professions. La professionnalisation des individus se comprend comme l'acquisition de savoirs et de compétences qui les rendent aptes à exercer ces métiers. La professionnalisation de l'organisation est définie à la manière de CHANTELAT (2000, p. 17) comme un processus de rationalisation de l'action collective en vue de la réalisation des activités.

<sup>11</sup> Les bénévoles opérationnels sont les bénévoles hors membres des instances dirigeantes (conseils d'administration, bureaux...).

de la culture et des loisirs alors même que cet ensemble ne représente que 13 % du volume de travail salarié associatif. En revanche dans les associations employeuses de la santé ou du social et médico-social, de professionnalisation plus ancienne notamment en ce qui concerne celles de taille importante, le bénévolat est désormais souvent circonscrit aux seuls conseils d'administration<sup>12</sup>. Or les domaines dans lesquels se côtoient bénévoles opérationnels et travailleurs rémunérés sont précisément ceux qui sont les plus propices à l'existence d'une multiplicité de « statuts » d'emploi s'inscrivant dans un continuum entre bénévolat et salariat de droit commun (MARCHAL, 1984). Ces domaines ont un important recours aux emplois occasionnels dont la plupart relèvent des postes annexes des DADS qui ne sont pas pris en compte ici. Le temps partiel y est fréquent de même que les CDD. Ce que SIMONET (2008) appelle « la circulation et la démultiplication des individus dans la plupart des statuts offerts » n'y est pas rare. Ainsi, les salariés des associations du spectacle vivant ou du sport peuvent être d'anciens bénévoles, tout comme ils peuvent être à la fois salariés et bénévoles. Dans de tels cas, les emplois salariés sont pourvus par recours à ce que l'on pourrait appeler un « marché interne » idiosyncrasique. On comprend que dans ces conditions la précarité de l'emploi aille de pair avec une faiblesse des rémunérations, le tout renvoyant à la fragilité économique des associations. Mais il y a plus. Une forte présence du bénévolat est propice à l'alimentation d'un ethos de l'engagement qui n'est pas sans effets de débordement sur les salariés. S'agissant du secteur sportif, CHIMOT et SCHOTTE (2006) notent ainsi qu'au nom de la « passion sportive », une disposition requise en amont du recrutement et entretenue collectivement en aval, les salariés sont conduits à articuler régime de la vocation et régime du travail. Dans un même ordre d'idée, FALCOZ et WALTER (2007, p. 82) écrivent que « les salariés incorporent la logique du don comme une condition *sine qua non* de leur intégration dans l'espace club ». Empruntant au registre conventionnaliste, on pourrait ainsi considérer qu'au sein de la relation d'emploi une « convention de dévouement » se juxtapose à, voire fait corps avec, la « convention de productivité ». Il en découle tout à la fois une exigence de disponibilité, l'existence d'un « travail invisible » (CHIMOT, SCHOTTE, 2006) prenant la forme d'heures non rémunérées, des conditions d'emploi incertaines et des rémunérations faibles qui se prêtent mal à la négociation ou à la revendication tant cela tendrait « à discréditer le salarié au regard de "l'esprit club" » (FALCOZ, WALZER, 2007, p. 85). Un tel contexte n'est évidemment pas favorable à la reconnaissance d'un

---

<sup>12</sup> En revanche, dans les associations caritatives et humanitaires, les bénévoles participent également souvent aux côtés des salariés à la réalisation des activités quotidiennes. Par ailleurs, l'idée ici avancée selon laquelle la cohabitation du salariat avec un important bénévolat opérationnel traduit une phase amont du processus de professionnalisation des associations ne signifie pas pour autant que ce processus, en se développant, conduit nécessairement à l'extinction de ce type de bénévolat. Le traitement de cette question dépasse le cadre du présent article.



rapport salarial de droit commun, ce dont témoigne le « vide conventionnel qui a prévalu dans le monde sportif jusqu'au tournant des années deux mille » (FLEURIEL, 2013, p. 129)<sup>13</sup>.

Bien que de manière distincte, il est également possible de parler d'une articulation de la logique du travail et d'une logique d'engagement dans les associations culturelles. LE RENDU-LIZEE (2005) souligne le recours massif des associations de musiques actuelles au bénévolat. L'auteur note également que les rémunérations y sont peu attractives notamment parce que la forte motivation intrinsèque des salariés « entrerait en dissonance avec un levier de motivation externe qui serait un salaire élevé » (p. 29). Nous sommes là, à l'évidence, dans des domaines de prédilection pour la théorie du don de travail à laquelle il a été fait référence dans la première section.

Massivement présent dans une association qui recourt au salariat, le bénévolat peut être le révélateur d'un modèle économique instable qui rend le travail non rémunéré indispensable à la structure. Cette présence peut aussi, alternativement ou cumulativement, contribuer à influencer la nature de la relation salariale au sein de l'organisation en lui conférant un caractère d'engagement qui brouille la frontière entre don et travail payé. Dans les deux cas, les salaires risquent d'en souffrir comparativement à ceux versés par des employeurs du secteur privé non associatif. Tel pourrait bien être l'explication au moins partielle des écarts de rémunérations, aussi bien en termes annuels qu'horaires, constatés entre associations et secteur privé dans les domaines du sport et de la culture mais non observés dans des domaines comme le sanitaire et le social où le bénévolat est plus discret dans les associations employeuses.

Les recherches sur les éventuelles corrélations entre le volume des ressources bénévoles mobilisées et le niveau de rémunération des salariés sont extrêmement rares. Le travail de HAIDER et SCHNEIDER (2010) constitue une exception mais ses enseignements sont d'une portée limitée. Les résultats obtenus par ces auteurs montrent que l'existence de bénévoles dans l'organisation s'accompagne effectivement de salaires plus faibles mais le nombre de bénévoles apparaît sans effet. Les auteurs ne disposent toutefois pas d'informations sur le volume de ce travail bénévole qui constitue pourtant un indicateur important.

## 7. Conclusion

Qu'elle soit réalisée en termes annuels (en intégrant alors le volume horaire de travail des postes) ou horaires, la comparaison entre rémunérations perçues dans les associations et celles obtenues dans le secteur privé ne conduit pas à des conclusions univoques. En effet, lorsque l'exercice est

---

<sup>13</sup> La convention collective nationale du sport est née de l'accord signé entre partenaires sociaux en juillet 2005 et étendu par arrêté en novembre 2006.

effectué par domaine d'activité, ses résultats s'avèrent fort divers. Dans certains cas les différences sont mineures et pas toujours au détriment des travailleurs associatifs. Il est même des activités pour lesquelles ces derniers perçoivent des salaires annuels supérieurs à ceux de leurs homologues du privé du fait de volumes horaires de travail plus conséquents. En revanche dans d'autres domaines le différentiel des rémunérations est nettement défavorable aux salariés associatifs et tel est plus particulièrement le cas du sport et de la culture. Dans ces deux domaines, le mouvement de professionnalisation des associations est récent et les situations d'hybridation des ressources humaines, associant bénévolat et salariat, sont fréquentes. De telles situations peuvent manifester les difficultés que certaines structures éprouvent à trouver un équilibre économique en cas d'un recours exclusif à de la main-d'œuvre rémunérée. Elles peuvent aussi témoigner d'une volonté des organisations concernées de ne pas enfermer l'activité réalisée dans le seul répertoire du travail mais de la placer aussi sous l'égide de la vocation, de l'engagement et du don. Cette ambivalence peut certes être vécue sur le mode de la contrainte par les salariés mais elle peut dans le même temps être également partie constitutive de leur identité professionnelle et source de gratifications intrinsèques. Nous sommes alors bien là dans le registre envisagé par la théorie du don de travail.

Il reste que l'examen des domaines d'activité a été limité ici à quelques-uns d'entre eux, certes importants pour le monde associatif, mais notre travail appelle une extension de cette comparaison associations – secteur privé à d'autres domaines comme l'éducation, la formation continue ou le tourisme. Il serait également intéressant de distinguer au sein de l'ensemble « social – médico-social » le domaine plus particulier de l'action caritative et humanitaire. Il conviendrait aussi d'examiner de manière moins intuitive et plus empirique l'effet que la présence des ressources bénévoles est susceptible d'exercer sur les salaires. Cela n'est possible ni à partir des DADS ni à partir d'autres bases de données actuellement disponibles mais l'enquête Associations que l'INSEE a réalisée en 2014 devrait ouvrir des perspectives en ce sens.

## Bibliographie

BISAULT (2012), « L'échelle des salaires est plus resserrée dans le secteur de l'économie sociale », *Insee Première* n° 1390, février.

BISAULT L., DEROYON J. (2014), « L'économie sociale, des principes communs et beaucoup de diversité », *Insee Première*, n° 1522, novembre.

BOURDONCLE R. (2000), « Professionnalisation, formes et dispositifs », *Recherche et formation*, n° 35, pp. 117-132.

BUREAU M.-C., GOMEL B., SCHMIDT N. (2004), Les associations de musiques actuelles, partenaires du programme Nouveaux services – Emplois jeunes, Rapport de recherche n° 17, Centre d'Étude de l'Emploi.

CHANTELAT P. (2001) (textes réunis et présentés par), *La professionnalisation des organisations sportives*, L'Harmattan.

CHIMOT C., SCHOTTE M. (2006), « Travailler dans une organisation sportive. Entre engagement passionné et investissement professionnel », *Regards sociologiques*, n° 32, pp. 97-107.

CONSEIL D'ETAT (2000), « Les associations et la loi de 1901, cent ans après », in *Rapport Public 2000*, pp. 237-422.

FALCOZ M., WALTER E. (2007), « Travailler dans un monde de bénévoles », *RECEMA – Revue Internationale d'Economie Sociale*, n° 305, pp. 78-91.

FLEURIEL S. (2013), « Ce que dialogue veut dire. L'émergence du "dialogue social" dans le sport français (1990-2006) », *Genèses*, n° 92 (3), pp. 127-146.

HAIDER A., SCHNEIDER U. (2010), « The influence of volunteers, donations and public subsidies on the wage level of nonprofit workers : evidence from Austrian matched data », *Annals of Public and Cooperative Economics*, vol. 81 (1), pp. 1-20.

HANDY F., KATZ E. (1998), « The wage differential between nonprofit institutions and corporations : getting more by paying less ? », *Journal of Comparative Economics*, vol. 26, pp. 246-261.

HANSMANN H. B. (1980), « The role of nonprofit enterprise », *Yale Law Journal*, vol. 89 (5), pp. 835-901.

HELY M. (2008), « A travail égal salaire inégal : ce que travailler dans le secteur associatif veut dire », *Sociétés contemporaines*, n° 69, pp. 125-147.

- JAUNEAU Y. (2013), « Le poids économique direct de la culture », *Culture Chiffres*, Ministère de la culture et de la communication, septembre.
- LE PORS A. (2001), *Le programme « Nouveaux services – Emplois jeunes » dans le champ jeunesse et sports*, Comité national d'évaluation et Conseil Général du Plan, La Documentation française.
- LE RENDU-LIZÉE C. (2005), « Quelles formes d'implication dans les lieux de musiques actuelles et amplifiées ? », *Volume !*, vol. 4 (2), pp. 25-40.
- LEETE L. (2001), « Wither the nonprofit wage differential ? Estimates from the 1990 census », *Journal of Labor Economics*, vol. 19 (1), pp. 136-170.
- LEETE L. (2006), « Work in the nonprofit sector », in POWELL W. W. et STEINBERG R. (eds.), *The nonprofit sector. A research handbook*, Yale University Press, pp. 159-179.
- MEURS D. [2014], *Hommes/Femmes. Une impossible égalité professionnelle ?*, CEPREMAP. Ed. ENS Rue d'Ulm.
- MARCHAL E. (1984), *L'emploi dans le secteur associatif. Du salariat permanent au bénévolat*, Centre d'Études de l'Emploi, Dossier de recherche n° 11.
- MARCHAL E. (1992), « L'entreprise associative entre calcul économique et désintéressement », *Revue Française de Sociologie*, vol. 33, pp. 365-390.
- MEURS D., PONTHEUX S. (2006), « L'écart des salaires entre les hommes et les femmes peut-il encore baisser ? », *Économie et Statistique*, n° 398-399, pp. 99-129.
- NARCY M. (2006), *Motivation intrinsèque et équité salariale : une comparaison entre le secteur associatif et le secteur privé*, Thèse de Sciences économiques, Université de Paris II.
- NARCY M. (2009), « Les salariés du secteur associatif sont-ils davantage intrinsèquement motivés que ceux du secteur privé ? », *Économie et Prévision* n° 188 (2), pp. 81-99.
- OBSERVATOIRE NATIONAL DE L'ESS – CNCRES, 2014, *Atlas de l'économie sociale et solidaire 2014*, Dalloz – Juris Éditions.
- PRESTON A. E. (1988), « The effects of property rights on labor costs of nonprofit firms : an application to the day care industry », *Journal of Industrial Economics*, vol. 36 (3), pp. 337-350.
- PRESTON A. E. (1989), « The nonprofit worker in a for-profit world », *Journal of Labor Economics*, vol. 7 (4), pp. 438-463.

- PRESTON A. E., SACKS D. W. (2010), « Nonprofit wages : theory and evidence », in Seamn B. A. et Young D. R. (eds.), *Handbbok of research on nonprofit economics and management*, Edward Elgar, pp. 106-119.
- ROSEN S. (1986), “The theory of equalizing differences”, in ASHENFELTER O. et LAYARDS R. (eds.), *Handbook of Labor Economics*, vol. 1, pp. 641-692.
- RUHM C. J., BORKOSKI C. (2003), « Compensation in the nonprofit sector », *Journal of Human Resources*, vol. 38 (4), pp. 992-1021.
- SALAMON L. M., SOKOLOWSKI S. W. (2005), « Nonprofit organizations : new insights from QCEW data », *Monthly Labor Review*, September, pp. 19-26.
- SIMONET M. (2006), « Le monde associatif : entre travail et engagement », in Alter N., *Sociologie du monde du travail*, PUF, pp. 191-207.
- TCHERNONOG V. (2013), *Le paysage associatif français – mesures et évolutions*, 2e édition, Dalloz Juris éditions.
- WEISBROD B. (1983), « Nonprofit and proprietary sector behavior : wage differential among lawyers », *Journal of Labor Economics*, vol. 1 (3), pp. 246-263.

### **Encadré 1**

#### **Postes non annexes, postes annexes**

L'Insee distingue deux types de postes : les postes non annexes et les postes annexes. La distinction est établie sur la base d'un seuil conventionnel que l'on peut résumer comme suit. Pour être considéré comme non annexe un poste doit avoir une rémunération annuelle supérieure à 3 SMIC mensuels ou bien un volume annuel d'heures supérieur à 120, une durée annuelle supérieure à 30 jours et un rapport volume horaire/durée supérieur à 1,5. Si aucune de ces deux conditions (en termes de rémunération ou de durée) n'est remplie, le poste est considéré comme annexe. Les postes non annexes sont réputés constituer de « vrais » emplois, les postes annexes renvoyant à des emplois occasionnels. Parmi les postes non annexes, l'Insee identifie un poste principal qui est, en cas d'occupation de plusieurs postes de ce type par un même individu, celui procurant le plus fort salaire net.

La sélection des seuls postes non annexes, si elle suit la pratique de l'Insee, a toutefois des effets différenciés sur les secteurs associatif et privé hors associations. En effet la fréquence des postes annexes est nettement plus élevée dans les associations puisqu'ils représentent le tiers de l'ensemble des postes contre 22,7 % dans le secteur privé hors association (27,6 % si l'on se limite aux seules activités tertiaires).

### **Encadré 2**

#### **Les domaines d'activité étudiés**

Le domaine du social et médico-social comprend les activités couvertes par les codes 87 et 88 de la NAF Rev2 de niveau 2. En son sein, les EHPAD sont regroupés sous le code 8710A du niveau 5 de la nomenclature et l'aide à domicile sous le code 8810A. La santé renvoie au code 86 du niveau 2 de la NAF et les hôpitaux au code 8610Z du niveau 5. Les activités sportives, récréatives et de loisirs correspondent au code 93 du niveau 2 de la nomenclature, les activités de clubs de sports au code 9312Z du niveau 5 et les autres activités récréatives et de loisirs au code 9329Z. Enfin le périmètre de la culture est celui qui a été défini de manière harmonisée au niveau européen (JAUNEAU, 2013)

**Tableau 1. Salaires et temps de travail annuels des postes dans les associations et le secteur privé non associatif**

		Associations			Secteur privé non associatif		
		Moyenne	Médiane	CV†	Moyenne	Médiane	CV†
ENSEMBLE SALARIES DES SERVICES	Temps de travail (heures)	1 191	1 327	0,53	1 266	1 463	0,53
	Indice‡	94,1	90,7		100,0	100,0	
	Salaire net annuel (euros)	13 841	11 840	1,84	17 010	14 146	1,52
	Indice	81,4	83,7		100,0	100,0	
CADRES	Temps de travail (heures)	1 205	1 418	0,56	1 450	1 799	0,42
	Indice	83,1	78,8		100,0	100,0	
	Salaire net annuel (euros)	22 834	21 520	2,63	35 981	30 575	1,43
	Indice	63,5	70,4		100,0	100,0	
PROFESSIONS INTERMEDIAI RES	Temps de travail (heures)	1 222	1 429	0,53	1 392	1 764	0,45
	Indice	87,8	81,0		100,0	100,0	
	Salaire net annuel (euros)	15 010	14 982	0,68	19 162	18 850	1,15
	Indice	78,3	79,5		100,0	100,0	
EMPLOYES	Temps de travail (heures)	1 164	1 246	0,51	1 140	1 172	0,59
	Indice	102,1	106,3		100,0	100,0	
	Salaire net annuel (euros)	10 611	9 945	0,68	11 084	10 219	0,79
	Indice	95,7	97,3		100,0	100,0	
OUVRIERS	Temps de travail (heures)	1 185	1 310	0,53	1 276	1 429	0,55
	Indice	92,9	91,7		100,0	100,0	
	Salaire net annuel (euros)	8 719	7 546	0,68	12 210	12 369	0,65
	Indice	71,4	61,0		100,0	100,0	

†: Coefficient de variation

‡: Base 100 : temps de travail et salaire dans le secteur privé non associatif.

Source : Insee – DADS 2010.

**Tableau 2. Salaires et temps de travail annuels des postes dans les associations et le secteur privé non associatif et dans divers domaines d'activité**

		Associations			Secteur privé non associatif		
		Moyenne	Médiane	CV†	Moyenne	Médiane	CV†
SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL	Temps de travail (heures)	1 225	1 365	0,48	1 058	1 005	0,60
	Indice††	115,8	135,8		100,0	100,0	
	Salaire net annuel (euros)	12 235	11 018	0,69	10 722	9 290	0,80
	Indice	114,1	118,6		100,0	100,0	
<i>EHPAD</i>	Temps de travail (heures)	1 178	1 347	0,52	1 098	1 101	0,58
	Indice	107,3	122,3		100,0	100,0	
	Salaire net annuel (euros)	12 110	12 255	0,65	11 200	10 865	0,69
	Indice	108,1	112,8		100,0	100,0	
<i>AIDE À DOMICILE</i>	Temps de travail (heures)	1 059	1 098	0,50	818	704	0,66
	Indice	129,5	156,0		100,0	100,0	
	Salaire net annuel (euros)	8 750	8 384	0,61	6 774	5 466	0,82
	Indice	129,2	153,4		100,0	100,0	
SANTÉ	Temps de travail (heures)	1 312	1 524	0,46	1 297	1 509	0,48
	Indice	101,2	101,0		100,0	100,0	
	Salaire net annuel (euros)	18 841	16 424	0,83	15 409	14 816	0,74
	Indice	122,3	110,99		100,0	100,0	
<i>HOPITAUX</i>	Temps de travail (heures)	1 336	1 623	0,45	1 297	1 565	0,48
	Indice	103,0	103,7		100,0	100,0	
	Salaire net annuel (euros)	18 427	16 844	0,80	16 535	15 632	0,74
	Indice	111,4	107,8		100,0	100,0	
CULTURE	Temps de travail (heures)	774	532	0,78	1 105	1 062	0,63
	Indice	70,0	50,1		100,0	100,0	
	Salaire net annuel (euros)	10 352	6 601	5,62	19 020	14 315	1,32
	Indice	54,4	46,1		100,0	100,0	
<i>ARTS DU SPECTACLE VIVANT</i>	Temps de travail (heures)	651	460	0,82	718	480	0,84
	Indice	90,7	95,8		100,0	100,0	
	Salaire net annuel (euros)	9 352	5 899	8,03	11 763	6 861	1,60
	Indice	79,5	86,0		100,0	100,0	
SPORTS ET LOISIRS	Temps de travail (heures)	869	652	0,76	1 060	912	0,67
	Indice	82,0	71,5		100,0	100,0	
	Salaire net annuel (euros)	9 916	7 021	1,21	19 335	8 741	4,78
	Indice	51,3	80,3		100,0	100,0	
<i>ACTIVITÉS DE CLUBS DE SPORTS</i>	Temps de travail (heures)	866	648	0,76	1 524	1 820	0,52
	Indice	56,8	35,6		100,0	100,0	
	Salaire net annuel (euros)	9 979	7 171	1,18	77 340	21 665	3,02
	Indice	12,9	33,1		100,0	100,0	
<i>AUTRES ACTIVITÉS RECRÉATIVES ET DE LOISIRS</i>	Temps de travail (heures)	879	717	0,73	817	580	0,76
	Indice	107,6	123,6		100,0	100,0	
	Salaire net annuel (euros)	8 389	6 399	0,87	7 997	5 135	0,99
	Indice	104,9	124,6		100,0	100,0	

†: Coefficient de variation

††: Base 100 : temps de travail et salaire dans le secteur privé non associatif.

Des tests paramétriques conduisent à rejeter, au seuil de 0.0001, l'hypothèse d'égalité des moyennes et des médianes aussi bien des salaires que des volumes horaires entre les deux types de salariés considérés dans chacun des secteurs d'exercice du poste non annexe.

Source : Insee – DADS 2010.



**Tableau 3. Part des postes occupés à titre exclusif**

	Associations	Secteur privé hors associations
Ensemble des services	59,1 %	64,0 %
Social et médico-social	61,9 %	54,6 %
dont : EHPAD	64,9 %	57,2 %
Aide à domicile	45,6 %	43,4 %
Santé	66,1 %	65,1 %
dont : Hôpitaux	66,2 %	64,4 %
Culture	35,3 %	54,3 %
dont : Arts du spectacle vivant	27,6 %	30,8 %
Sports et loisirs	40,8 %	59,7 %
dont : Activités de clubs de sports	39,7 %	62,9 %
Autres activités récréatives et de loisirs	47,2 %	50,3 %

Source : Insee – DADS 2010.

**Tableau 4 : Part des salariés qui souhaiteraient effectuer un nombre d'heures de travail plus important**

	Associations	Secteur privé hors associations	Niveau de significativité Test du Chi-deux
Ensemble des services	25,4 %	19,6 %	<0,0001
Social et médico-social	23,2 %	26,3 %	ns
dont : EHPAD	23,9 %	27,9 %	ns
Aide à domicile	31,4 %	50,1 %	<0,0001
Santé	17,9 %	12,5 %	<0,05
dont : Hôpitaux	17,5 %	18,1 %	ns
Culture	27,5 %	19,5 %	<0,001
dont : Arts du spectacle vivant	30,1 %	24,9 %	ns
Sports et loisirs	29,9 %	24,0 %	<0,1
dont : Autres activités récréatives et de loisirs	26,2 %	15,9 %	ns

Source : Insee – Enquêtes Emploi 2008-2009-2010-2011-2012.

**Tableau 5. Salaires nets horaires dans les associations et le secteur privé non associatif**

	Associations			Secteur privé non associatif		
	Moyenne	Médiane	Coefficient de variation	Moyenne	Médiane	Coefficient de variation
Ensemble des services	11,57	9,92	1,41	12,72	9,83	3,31
Social et médico-social	10,02	9,13	0,45	10,09	9,02	0,43
dont : EHPAD	10,47	9,57	0,38	10,44	9,37	0,39
Aide à domicile	8,27	7,74	0,27	8,15	7,62	0,27
Santé	14,39	11,63	0,66	12,00	10,31	0,54
dont : Hôpitaux	13,93	11,78	0,65	12,91	11,28	7,26
Culture	13,72	11,92	1,74	17,26	14,31	3,86
dont : Arts du spectacle vivant	14,51	12,82	2,10	16,72	14,29	0,65
Sports et loisirs	12,04	10,11	1,16	13,94	8,89	3,55
dont : Autres activités récréatives et de loisirs	9,62	8,71	0,40	9,44	8,25	3,65
Activités de clubs de sports	12,46	10,52	1,23	39,21	15,81	2,72

*Note :* Des tests paramétriques conduisent à rejeter, au seuil de 0.0001, l'hypothèse d'égalité des moyennes et des médianes des salaires horaires dans les deux secteurs sauf dans les autres activités récréatives et de loisirs, où cette hypothèse est rejetée au seuil de 0.003 et dans les EPHAD où l'hypothèse d'égalité des moyennes n'est pas rejetée aux seuils conventionnels de significativité.

*Source :* Insee – DADS 2010.

Tableau 6. L'effet du statut associatif sur les salaires horaires

Domaine d'activité	Coefficient de la variable relative aux associations	Ecart-type	Nombre total de postes	Nombre de postes en associations	R2 ajusté
Ensemble des services					
Sans les domaines d'activité parmi les variables de contrôle	-0.1026***	0.0002	13 437 212	1 900 763	0.580
Avec les domaines d'activité comme variables de contrôle	-0.0443***	0.0003	13 437 212	1 900 763	0.592
Social et médico-social	-0.0179***	0.0007	1 083 889	856 478	0.536
dont :					
EHPAD	0.0083***	0.0011	185 869	85 321	0.461
Aide à domicile	0.0059***	0.0010	225 020	177 844	0.264
Santé	-0.0085***	0.0009	607 220	146 053	0.555
dont :					
Hôpitaux	-0.0201***	0.0011	352 448	103 005	0.502
Culture	-0.1418***	0.0020	507 862	78 402	0.503
dont :					
Arts du spectacle vivant	-0.0862***	0.0035	71 119	45 738	0.297
Sport et loisirs	-0.1929***	0.0028	149 812	79 995	0.342
dont :					
Autres activités récréatives et de loisirs	-0.0306***	0.0038	24 523	10 008	0.316
Activités de clubs de sports	-0.5191***	0.0065	68 188	61 363	0.332

\*\*\* : Significatif au seuil de 0,0001

Source : Insee – DADS 2010.

## ANNEXE

**Tableau 7. Salaires et temps de travail annuels des salariés n'occupant qu'un seul poste**

			Associations			Secteur privé non associatif		
			Moyenne	Médiane	CV†	Moyenne	Médiane	CV†
ENSEMBLE SERVICES	DES	Temps de travail (heures)	1 452	1 766	0,36	1 547	1 820	0,37
		Indice††	93,9	97,0		100,0	100,0	
		Salaire net annuel (euros)	16 779	15 633	1,64	21 247	17 682	1,28
		Indice	79,0	88,4		100,0	100,0	
SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL		Temps de travail (heures)	1 446	1 729	0,35	1 329	1 575	0,44
		Indice	108,8	109,8		100,0	100,0	
		Salaire net annuel (euros)	14 311	13 919	0,58	13 393	13 419	0,67
		Indice	106,9	103,7		100,0	100,0	
<i>EHPAD</i>		Temps de travail (heures)	1 400	1 636	0,38	1 361	1 647	0,43
		Indice	102,9	99,3		100,0	100,0	
		Salaire net annuel (euros)	14 136	14 520	0,54	13 551	14 124	0,56
		Indice	104,3	102,8		100,0	100,0	
<i>AIDE À DOMICILE</i>		Temps de travail (heures)	1 227	1 337	0,42	1 032	1 014	0,55
		Indice	118,9	131,9		100,0	100,0	
		Salaire net annuel (euros)	10 424	10 212	0,56	8 724	7 712	0,74
		Indice	119,5	132,4		100,0	100,0	
SANTÉ		Temps de travail (heures)	1 516	1 805	0,32	1 537	1 820	0,33
		Indice	98,6	99,2		100,0	100,0	
		Salaire net annuel (euros)	21 188	18 379	0,71	17 923	16 970	0,60
		Indice	118,2	108,3		100,0	100,0	
<i>HOPITAUX</i>		Temps de travail (heures)	1 538	1 819	0,31	1 523	1 819	0,33
		Indice	101,0	100,0		100,0	100,0	
		Salaire net annuel (euros)	20 282	18 539	0,67	18 796	17 631	0,59
		Indice	107,9	105,2		100,0	100,0	
CULTURE		Temps de travail (heures)	1 214	1 365	0,52	1 496	1 820	0,38
		Indice	81,1	75,0		100,0	100,0	
		Salaire net annuel (euros)	15 296	13 643	1,09	25 503	21 991	1,09
		Indice	60,0	62,0		100,0	100,0	
<i>ARTS DU SPECTACLE VIVANT</i>		Temps de travail (heures)	1 071	928	0,59	1 167	1 183	0,59
		Indice	91,8	78,4		100,0	100,0	
		Salaire net annuel (euros)	13 927	11 418	0,83	17 753	14 289	0,96
		Indice	78,4	79,9		100,0	100,0	

Tableau 7 - suite. Salaires et temps de travail annuels des salariés n'occupant qu'un seul poste

		Associations		Secteur privé non associatif			
		Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane
SPORTS ET LOISIRS	Temps de travail (heures)	1 233	1 407	0,53	1 297	1 565	0,53
	Indice	95,1	89,9		100,0	100,0	
	Salaire net annuel (euros)	13 886	12 855	0,99	25 053	14 006	4,54
	Indice	55,4	91,8		100,0	100,0	
<i>ACTIVITÉS DE CLUBS DE SPORTS</i>	Temps de travail (heures)	1 244	1 426	0,52	1 694	1 820	0,42
	Indice	73,4	78,4		100,0	100,0	
	Salaire net annuel (euros)	14 158	13 149	1,00	97 285	26 365	2,89
	Indice	14,6	49,9		100,0	100,0	
<i>AUTRES ACTIVITÉS RECRÉATIVES ET DE LOISIRS</i>	Temps de travail (heures)	1 184	1 352	0,54	1 063	1 001	0,63
	Indice	111,4	135,1		100,0	100,0	
	Salaire net annuel (euros)	11 340	11 388	0,70	10 604	8 633	0,87
	Indice	106,9	131,9		100,0	100,0	

†: Coefficient de variation

††: Base 100 : temps de travail et salaire dans le secteur privé non associatif.

Des tests paramétriques conduisent à rejeter, au seuil de 0.0001, l'hypothèse d'égalité des moyennes et des médianes aussi bien des salaires que des volumes horaires entre les deux types de salariés considérés dans chacun des secteurs d'exercice du poste non annexe, à l'exception des médianes des volumes horaires dans les hôpitaux.

Source : Insee – DADS 2010.